

# Aproximación inicial al acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo

• OPINIÓN

**I**

## INTRODUCCIÓN

El 9 de mayo se firmó un nuevo acuerdo de concertación social a tres bandas, el denominado Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo (el texto puede consultarse en la página web del Ministerio de Trabajo: [www.mtas.es](http://www.mtas.es)). Son sus firmantes de un lado el Gobierno, de otro las organizaciones sindicales más representativas estatales (CCOO y UGT), y finalmente, por la parte empresarial, la CEOE y la CEPYME.

El Acuerdo contiene una serie de medidas que, para su eficacia, habrán de plasmarse en las correspondientes normas. A la espera pues de que lo acordado encuentre su traducción jurídica (probablemente cuando el lector repase estas páginas se habrá promulgado alguna norma al respecto, pues es intención del Gobierno abordar la reforma lo más rápidamente posible, a través de la figura del decreto-ley), conviene en cualquier caso hacer una sinopsis de su contenido, que alumbre las líneas futuras que seguirá la legislación al respecto.

El Acuerdo gira sobre tres ejes fundamentales:

- El fomento del empleo (principalmente de la contratación indefinida).
- Actuaciones en materia de contratación temporal y subcontratas y, por último.
- Políticas activas de empleo y protección social.

A continuación exponemos, brevemente, los aspectos más destacados de cada uno de estos ejes.

### II. PRIMER EJE: FOMENTO DEL EMPLEO

Las líneas básicas a destacar entre las medidas que componen este bloque son:

- Ampliación del contrato para el fomento del empleo.
- Diseño de un nuevo plan de bonificaciones a la contratación.
- Reducción de las cotizaciones empresariales.

riales.

En cuanto a lo primero, el contrato para el fomento del empleo como es bien sabido conlleva como principal característica que, en caso de producirse un despido por causas objetivas declarado improcedente, la indemnización es más reducida que la ordinaria, cifrándose en tan sólo treinta y tres días de salario por año de servicio, con un máximo de veinticuatro mensualidades.

El Acuerdo de 9 de mayo amplía la cobertura de esta figura a la conversión, en contratos indefinidos, de los contratos temporales celebrados con anterioridad a 31 de diciembre de 2007. En consecuencia, se garantiza a las empresas que los contratos temporales, celebrados hasta la fecha indicada, podrán transformarse en su día en indefinidos, con un coste por despido inferior.

En lo que hace a las bonificaciones a la contratación (y aparte de mantener algunas de las hoy vigentes), se diseña un nuevo plan que abarca:

- a) Bonificaciones a la contratación indefinida (de mujeres, mayores de 45 años, jóvenes y otros colectivos), por una cuantía anual mínima de 500 euros y cuya duración puede ir, según los casos, desde cuatro años a la totalidad del contrato.
  - b) Bonificación a los contratos indefinidos procedentes de la conversión de contratos temporales suscritos antes del 1 de junio de 2006 (su cuantía es de 800 euros anuales durante tres años).
  - c) Bonificación a la contratación temporal de personas incluidas en colectivos especiales (víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, discapacitados). La cuantía, según los casos, va de 500 a 2000 euros anuales, durante toda la vigencia del contrato.
- Finalmente, la tercera medida hacía a la reducción de las cotizaciones empresariales, afectando ello a los siguientes concep-

tos:

- cotización por desempleo de los contratos indefinidos.
- cotización por desempleo de los contratos temporales celebrados por las empresas de trabajo temporal (que será igualada a la correspondiente a una contratación temporal directa).
- cotización para el Fondo de Garantía Salarial.

En definitiva pues, la fórmula utilizada para el fomento de la contratación responde a la que viene siendo habitual entre nosotros, sin que aporte significativamente nada imaginativo este Acuerdo. Se busca el incremento de la contratación (indefinida, pero también temporal en algunos supuestos) a base de rebajar los costes empresariales, actuales (vía reducción de las cotizaciones y bonificaciones) y en su caso futuros (indemnización por despido reducida).

### III. SEGUNDO EJE: ACTUACIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL Y SUBCONTRATAS

Aquí -nos dice el apartado introductorio del Acuerdo- el mismo "incluye medidas para limitar la utilización sucesiva de contratos temporales, así como introducir mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten un mismo centro de trabajo. Se contempla también un importante refuerzo de los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, articulando la participación de los interlocutores sociales en la definición de sus objetivos y programas".

A ese fin pretenden responder las cuatro medidas básicas que podemos destacar:

- a) Se prevé en primer lugar la conversión en fijos de los trabajadores que, en un período de 30 meses, hayan estado contratados para un mismo puesto durante 24 meses -consecutivos o no, directamente o a través de una empresa de trabajo tem-



poral- mediante dos o más contratos temporales. A la vez, se deja a la negociación colectiva la posibilidad de establecer requisitos que impidan la abusiva utilización de la contratación temporal para cubrir un mismo puesto de trabajo.

Aquí desde luego el papel que puedan desarrollar los sindicatos en los convenios debe cobrar una capital importancia, pues a nadie se le escapa que resulta relativamente fácil vadear la previsión del Acuerdo (baste reseñar que, para que juegue la misma, es necesario que las contrataciones temporales lo hayan sido para el mismo puesto de trabajo).

**b)** En lo que hace a las modalidades contractuales temporales, dos son las innovaciones principales.

De un lado se suprime el denominado contrato de inserción [contratos celebrados con desempleados por la Administración pública o entidades sin ánimo de lucro, para la realización de obras de interés general; actual artículo 15.1.d) del Estatuto de los Trabajadores].

De otro se modifica el límite máximo de edad del contrato para la formación. En la regulación vigente [artículo 11.2.a) del Estatuto] este contrato habrá de celebrarse con trabajadores menores de 21 años, si bien no juega este tope en los siguientes casos:

- **minusválidos.**

- **extranjeros contratados durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.**

- **personas en situación de exclusión social.**

- **trabajadores que lleven más de tres años sin actividad laboral.**

- **quienes se incorporen como alumnos trabajadores a programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.**

La futura normativa pasa por no poner límites de edad a los contratos formativos con discapacitados y alumnos de talleres de empleo; en cambio, se fija en 24 años el límite para alumnos de escuelas taller y casas de oficio; desaparece finalmente la referencia a extranjeros, parados de muy larga duración y personas en situación de exclusión social.

Es suficientemente conocido que, desde su introducción en nuestro ordenamiento, este contrato fue una de las figuras más rechazadas por los sindicatos (contrato basura se le denominó). Siendo así, su mantenimiento, aun reduciendo la edad en algunos colectivos, quizá se deba a que haya dejado de ser considerado por algunos de los firmantes del Acuerdo un contrato basura. Pero si realmente cabe predi-

car rasgos bondadosos del mismo, ¿por qué se rebajan las posibilidades de colectivos especialmente desfavorecidos?

**c)** Como tercera medida se prevé una nueva regulación de las contrataciones y subcontratas. En primer lugar aumentando las previsiones en materia de derechos de información y representación colectiva de los trabajadores, buscándose una mayor coordinación de los representantes de la empresa principal y de las contrataciones y subcontratas cuando compartan centro de trabajo.

En segundo lugar incorporando algunos criterios doctrinales y jurisprudenciales sobre lo que se entiende por "cesión ilegal", a fin de evitar que, bajo la figura formal de la contratación en realidad se proceda a una cesión de trabajadores ilícita.

**d)** En cuarto lugar se prevé tanto un incremento de medios técnicos y materiales de la Inspección de Trabajo, como la participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la definición de sus objetivos y programas.

#### **IV. TERCER EJE: POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL**

El Acuerdo señala que es su intención revisar el diseño de tres instrumentos básicos de la política de empleo: los mecanismos de protección, los servicios públicos de empleo y las políticas activas de empleo. En cuanto a lo primero, tres son los mecanismos de protección afectados:

**a)** Se prevé la modificación de la normativa reguladora del desempleo, para, entre otros extremos, ampliar el campo de aplicación del subsidio de seis meses para mayores de 45 años sin responsabilidades familiares, clarificar como situación legal de desempleo la de fijos discontinuos cuyos trabajos se repitan en fechas ciertas durante los períodos de inactividad, o ampliar la cobertura a socios trabajadores temporales de cooperativas.

**b)** Se prevé también una regulación permanente y no anual de la renta activa de inserción (con obligación además para la entidad gestora de cotizar por asistencia sanitaria y protección a la familia).

**c)** Finalmente se ampliará la protección (en lo que se refiere tanto a los supuestos a que se extiende la cobertura como a su cuantía) otorgada por el Fondo de Garantía Salarial.

En punto a los servicios públicos de empleo, tanto estatales como autonómicos, se prevé la elaboración de un denominado Plan Global de Modernización de estos servicios, con suficiente dotación económica, a fin de mejorar sus recursos materiales y tecnológicos.

Por último, y en cuanto a las políticas activas de empleo, se prevé la evaluación, por Gobierno y agentes sociales, de las medidas en que las mismas se traducen, creándose un grupo de trabajo que analice el desarrollo de futuras medidas y el papel de los intermediarios en el mercado laboral.

#### **V. ESQUEMA DE LOS PRINCIPALES ASPECTOS DE LA REFORMA**

A modo de conclusión, y para que de un vistazo pueda el lector hacerse una idea de la extensión de la reforma laboral, dibujamos a continuación un breve esquema de los principales aspectos abordados por Gobierno y agentes sociales.

##### FOMENTO DEL EMPLEO:

- Ampliación del contrato para el fomento del empleo.

- Nuevo plan de bonificaciones.

- Reducción de cotizaciones empresariales.

##### CONTRATACIÓN TEMPORAL:

- Conversión en fijos de trabajadores sujetos a contratos concatenados en algunos supuestos.

- Supresión del contrato de inserción.

- Modificación de los límites de edad en los contratos formativos.

##### CONTRATAS Y SUBCONTRATAS:

- Mayor coordinación entre los representantes de los trabajadores de la empresa principal y de los de las contrataciones y subcontratas.

- Introducción de criterios jurisprudenciales.

##### INSPECCIÓN DE TRABAJO:

- Incremento de medios técnicos y materiales.

- Participación de las organizaciones sindicales y empresariales en la definición de sus objetivos y programas.

##### PROTECCIÓN SOCIAL:

- Incremento de los supuestos del subsidio por desempleo de seis meses.

- Definición de la situación legal de desempleo de los fijos discontinuos.

- Se dota de permanencia a la renta activa de inserción.

- Ampliación de la cobertura del FOGASA.

##### SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO:

- Previsión de un Plan Global de Modernización.

##### POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO:

- Evaluación y análisis de las medidas actuales y desarrollos futuros.

- Análisis del papel de los intermediarios en el mercado laboral. ■

**Eduardo Román Vaca**

**Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Universidad de Sevilla**